



مجلة التجارة والتمويل

[/https://caf.journals.ekb.eg](https://caf.journals.ekb.eg)

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الثالث

سبتمبر 2023

الجزء الاول

**أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين
(جمعية النجاة الخيرية)**

**The impact of training on the development of administrative
creativity and job performance of employees**

(Al Najat Charity Society)

إعداد

فضه يوسف الخميس

مدرب متخصص ب قسم التدريب المكتبي

كلية الدراسات التجارية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

fedda.alkamees@gmail.com

مستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري للعاملين بجمعية النجاة الخيرية، وكذلك التعرف على أثر التدريب على تنمية الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية النجاة الخيرية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بجمعية النجاة الخيرية، واشتملت عينة الدراسة على (94) عاملاً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى التدريب للعاملين بجمعية النجاة الخيرية جاء بدرجة عالية، وأن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بجمعية النجاة الخيرية جاء بدرجة عالية، وكذلك جاء مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب على تنمية الإبداع الإداري للعاملين، ووجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب على تنمية الأداء الوظيفي للعاملين، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني الأفكار الإبداعية، والعمل على تطبيقها؛ مما يشجع العاملين على الإبداع وطرح الأفكار الإبداعية في العمل، وزيادة منح الحوافز المادية والمعنوية للأفراد المبدعين.

كلمات مفتاحية: التدريب- الإبداع الإداري- الأداء الوظيفي

Abstract

The study aimed to identify the impact of training on the development of administrative creativity for the employees of Al Najat Charity Society, as well as to identify the impact of training on the development of job performance for the employees of Al Najat Charity Society. The study sample included (94) workers. The study adopted the descriptive method as a study method, and the questionnaire was used as a study tool. The study concluded several results, the most important of which is that the level of training for the employees of Al Najat Charity Society came with a high degree, and that the level of administrative creativity among the employees of Al Najat Charity Society came with a high degree, as well as the level of job performance of the employees came with a high degree. The results also showed that there is a statistically significant positive effect of training on the development of administrative creativity of workers, and the presence of a positive, statistically significant effect of training on the development of employee job performance. The study recommended the need to adopt and apply creative ideas, which encourages workers to be creative and present creative ideas at work, and to increase the granting of material and moral incentives to creative individuals.

Keywords: training - administrative creativity - job performance

مقدمة

يعد المورد البشري عاملاً مهماً وحساساً في بلوغ منظمات الأعمال لأهدافها وتحقيق النجاح والتفوق على منافسيها، وخاصة في ظل ما تواجهه المنظمات المعاصرة من تغييرات متسارعة وثورة تكنولوجية ومعلوماتية، وهو ما يتطلب ضرورة التركيز على تنمية القدرات الكامنة داخل الأفراد وصلها بأساليب مختلفة، والتي يعد التدريب أهمها باعتباره أحد أهم ركائز تطوير الموارد البشرية ونجاحها في منظمات الأعمال، والتي من شأنها رفع كفاءة العاملين الإنتاجية.

فالتدريب كما أشار له زرواق وعزوزي (٢٠٢٢، ص. ٣٣١) هو: عملية منظمة وشاملة ومخطط لها تهدف لإكساب العاملين الخبرات، والمعلومات، والمهارات، والأساليب المتطورة لرفع كفاءتهم الإدارية، وتمكينهم من تأدية وظائفهم على نحو أفضل؛ وأضافت السيوفي (٢٠١٩، ص. ٣٠) موضحاً أن للتدريب أهمية بالغة من حيث استجابته للمتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية، فالتدريب فرصة تُتاح لانتقال العاملين من مستواهم الحالي للمستوى الأفضل، وتحقيق الذات، وتنمية المسار الوظيفي.

ويتضمن التدريب مجموعة من الأبعاد تتمثل في وسائل التدريب واختيار أساليب مُعينة لنقل المعارف والخبرات للعاملين، والاحتياجات التدريبية من تغيرات وتطورات مطلوب إحداثها في سلوك العاملين لرفع درجة كفاءتهم في العمل، والبرامج التدريبية المقدمة للعاملين وتحديد الاتجاهات والمهارات التي تلزمه لأداء وظيفته (علي وأحمد، ٢٠٢٠، ص. ٩).

ويمثل التدريب أحد العوامل المهمة الذي يساعد على تنمية الإبداع الإداري، والأداء الوظيفي لدى العاملين (المغربي، ٢٠١٦، ص. ٣٤٩)، ففي هذا السياق توصلت دراسة أحمد والمعمري (٢٠٢١) إلى أن التدريب بأبعاده مجتمعة يؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري للعاملين، وهو ما أكدته دراسة العلوان (٢٠١٨) أن التدريب يُعد من المتغيرات المؤثرة بشكل مباشر في الإبداع الإداري.

وقد أشار "محمد" (Mohammed, 2014, p. 102) للإبداع الإداري بأنه: القدرة على الإنتاج بطريقة، أو فكرة جديدة، أو حل فريد لمشكلة ما، ويتم هذا بقدر من الطلاقة

الفكرية، والمرونة الذهنية، والأصالة، والقدرة على التحليل، والحساسية تجاه المشكلات؛ وأكد نايلي والظاهر (٢٠٢٢، ص. ١٦٠) على أن الإبداع الإداري له أهمية خاصة في المنظمات لمساعدتها على مواجهة التغييرات وتجديد أهدافها وخططها في الأجلين القصير والطويل، واستمرار نمو وبقاء المنظمة من خلال وجود العنصر البشري، الذي يسعى لتقديم الأفضل، ويتحرى الوصول لكل ما هو جديد.

وتتمثل أبعاد الإبداع الإداري في الطلاقة والتي تعنى إنتاج أكبر كم ممكن من الأفكار حول موضوع معين خلال فترة زمنية مُعينة، والمرونة أي القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف والأصالة؛ وذلك بتقديم أفكار جديدة ومبدعة تختلف عن أفكار الأفراد المحيطين، والحساسية للمشكلات التي تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف مشكلات مختلفة في مواقف متنوعة (القاضي، ٢٠١٥، ص. ٢٠٠-٢٠١).

وفي سياق مُتصل توصلت دراسة الهوني (٢٠١٥) إلى أن هناك أثر إيجابي للتخطيط لعملية تدريب العاملين على مستوى أدائهم الوظيفي، وهو ما أكده سالم وبوزيدة (٢٠٢١) إلى أن التدريب له دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؛ حيث أوضح "أولواسيون" (Oluwaseun, 2018, p. 182) أن التدريب نشاط مهم يرفع من كفاءة أداء الموظف في المنظمة، من خلال تنظيم الفعاليات، والأنشطة، وبرامج التعلم في المنظمة؛ مما يحقق للعاملين مستويات مرتفعة من المعرفة والقدرات للقيام بعملهم بفعالية ويعزز الأداء الوظيفي لهم.

والأداء الوظيفي هو مستوى نجاح الموظفين في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم تجاه منظماتهم، كما أن أداء الموظف هو العنصر المؤثر في تحقيق الأهداف التنظيمية؛ لذلك تبحث المنظمات عن أساليب لتحفيز موظفيها لتقديم أفضل أداء لهم (Tamunomiebi & Oyibo, 2020, p. 1). ويمثل الأداء الوظيفي أهمية كونه الجزء الحي للمنظمة المرتبط بالعامل الذي يدير العملية الإنتاجية (أرفيس، ٢٠١٨، ص. ٤٧٧).

وتعد جمعية النجاة الخيرية من أولى الجمعيات الكويتية غير الحكومية الرائدة في العمل الخيري، والتي تركز جهودها لتنفيذ برامج إنمائية وإنسانية من شأنها تنمية المجتمع الكويتي والقضاء على الفقر، والجهل، والمرض (الموقع الرسمي لجمعية النجاة الخيرية،

٢٠٢٣)؛ ومما سبق تناوله يأتي البحث الحالي لبيان أثر التدريب في تنمية الإبداع الإداري، والأداء الوظيفي للعاملين في جمعية النجاة الخيرية بدولة الكويت، لاسيما أنه بحسب علم الباحثة لم تقم أي دراسة سابقة بتناول هذه المتغيرات في الجمعيات الخيرية الكويتية.

مشكلة البحث:

تشهد المنظمات المعاصرة ومنها دولة الكويت تزايدًا واضحًا في الأدوار التي من شأنها تقديم العون، والمساندة، والخدمات المطلوبة بالوقت المناسب (حسين، ٢٠١٥)، وعلى الرغم من أن التدريب من أهم الأولويات الاستراتيجية في عالم المنظمات العامة والخاصة اليوم، إلا أن دولة الكويت تُعاني من قصور في مستوى جودة التدريب المقدم في بعض القطاعات، إلى جانب رؤية بعض العاملين أن التدريب المقدم لهم لا يؤثر، وليس له علاقة بالأداء الوظيفي لهم، وقد جاء تقييمهم لجودة التدريب بدرجة متوسطة (الرشيدي، ٢٠١٤).

وترى الباحثة من خلال خبرتها أن تحديد الاحتياجات التدريبية، والتخطيط لبرامج تدريبية مقننة لها دور في تنمية الإبداع الإداري، وأداء العاملين الوظيفي؛ حيث أشارت دراسة الدعسان (٢٠١٨) إلى أن تبني الدورات التدريبية يزيد من أداء العاملين الوظيفي في دولة الكويت، والذي ينعكس بدوره على كفاءة وفعالية أي منظمة.

وبما أن الجمعيات الخيرية في دولة الكويت وجدت لتقديم خدمات عامة للمواطنين، فهذا يجعل من هذه الجمعيات ذات قدرة في إحداث تغيير إيجابي وبناء لقدرات المجتمع المحلي (الشمري، ٢٠١٧)، وقد تبين للباحثة وجود ندرة في الأبحاث العلمية التي تتناول متغيرات التدريب وأثره على الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لمجتمعها، واستشعارها بأنها تحتاج لمزيد من الاهتمام بدراساتها لتحسينها وتطويرها في الجمعيات الخيرية الكويتية؛ لذا تتبلور مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما أثر التدريب في تنمية الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في جمعية النجاة الخيرية بدولة الكويت؟، وتتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مستوى تدريب العاملين بجمعية النجاة الخيرية؟
٢. ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بجمعية النجاة الخيرية؟

٣. ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية النجاة الخيرية؟
٤. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتدريب على الإبداع الإداري للعاملين بجمعية النجاة الخيرية؟
٥. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتدريب على الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية النجاة الخيرية؟

أهمية البحث:

• الأهمية النظرية:

١. تكمن الأهمية النظرية للبحث الحالي في كونه تناول متغيرات تمثل موضوعات مهمة في ميدان الإدارة، مثل: التدريب، والإبداع الإداري، والأداء الوظيفي.
٢. يعد البحث إضافة معرفية للمكتبات العربية، والمكتبة الكويتية بوجه خاص، نظراً لندرة الأبحاث في هذا المجال على حد علم الباحثة؛ لذا يؤمل أن تدفع العديد من الباحثين لإجراء المزيد من الأبحاث والدراسات المستقبلية في هذا الجانب.
٣. يؤمل أن يسهم البحث في إيجاد الحلول العلمية والواقعية للمشكلة مثار البحث، لما للتدريب من أهمية بالنسبة للموارد البشرية بالمنظمات.

• الأهمية التطبيقية:

١. تتبع أهمية البحث العملية من تناول أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري، والأداء الوظيفي للعاملين في جمعية النجاة الخيرية بدولة الكويت.
٢. يتوقع أن تفيد نتائج البحث المهتمين في الجمعيات الخيرية الكويتية بوضع الاستراتيجيات التي من شأنها تنمية الإبداع الإداري، والأداء الوظيفي للعاملين.
٣. لفت الأنظار إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، ووسائل التدريب التي تُلبي الحاجات الفعلية للعاملين.

أهداف البحث:

١. التعرف على مستوى تدريب العاملين بجمعية النجاة الخيرية.
٢. التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بجمعية النجاة الخيرية.
٣. تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية النجاة الخيرية.
٤. الكشف عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتدريب على الإبداع الإداري للعاملين بجمعية النجاة الخيرية.
٥. الكشف عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتدريب على الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية النجاة الخيرية.

مصطلحات البحث:

- **التدريب:** عرف "أولواسيون" (Oluwaseun, 2018, p. 181) التدريب بأنه: "الأنشطة الموجهة نحو اكتساب معرفة ومهارات محددة لغرض مهنة أو مهمة ما، والتي تركز على الوظيفة التي يقوم بها الفرد، وتهدف إلى سد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء القياسي المطلوب".
ويُعرف التدريب إجرائيًا بأنه: هو مجموعة من الجهود المبذولة والتي تهدف إلى إكساب العامل وصلته بالمزيد من الخبرات والمهارات، التي تهدف إلى رفع مستوى أدائه الوظيفي.
- **الإبداع الإداري:** عرف زروق وعزوزي (٢٠٢٢، ص. ٣٣٢) الإبداع الإداري بأنه: "قدرة كل موظف على استخدام صلاحياته، ومسؤولياته إلى جانب قدراته العقلية، والذهنية، والابتكارية في إيجاد أساليب وأفكار حديثة تتسم بالأصالة، والمرونة، والقدرة على حل المشكلات؛ لتحقيق الأهداف المرجوة".
ويُعرف الإبداع الإداري إجرائيًا بأنه: هو القدرة على إنتاج أفكار جديدة وغير تقليدية، والنشاطات الإبداعية التي يقوم بها العاملين، والتي تساعد في تحقيق أهداف المنظمة.

- **الأداء الوظيفي:** عرف أرفيس (٢٠١٨، ص. ٤٨١) الأداء الوظيفي بأنه: "سلوك يؤدي إلى الهدف المسطر بالاستخدام المعقول للموارد المتاحة تبعاً للمعايير الموضوعية، والنتاج الحاصل من هذا السلوك مُعبر عنه بوحدات قياس مُعينة تشير إلى درجة إتمام المهام المكونة للوظيفة خلال فترة زمنية معينة".
- يُعرف الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه: هو الأسلوب الذي يؤدي به الموظف المهام والمسؤوليات الموكلة إليه.

حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** يقتصر البحث على تناول أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري، والأداء الوظيفي للعاملين.
- **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية للبحث الحالي في دولة الكويت.
- **الحدود البشرية:** يتم تطبيق البحث على عينة ممثلة من العاملين بجمعية النجاة الخيرية.
- **الحدود الزمنية:** يتم إجراء البحث الحالي في العام الدراسي الحالي ٢٠٢٣م.

الإطار النظري

مقدمة:

تعد تنمية الموارد البشرية من الدعائم القوية والأساسية اللازمة في المنظمات المعاصرة، وتزويدهم بالمهارات، والخبرات، والاتجاهات التي تتناسب مع مقتضيات التنمية، ويعتبر التدريب أداة التنمية ووسيلتها من خلال التأثير على اتجاهات العاملين، وتعديل أفكارهم وسلوكياتهم، وتزويدهم بالمعارف الجديدة (السيوفي، ٢٠١٩، ص. ٢٢)؛ لذا تحاول المنظمات جاهدة مواكبة كل ما هو جديد سعياً للتميز والريادة، وهو ما يدفعها للبحث عن الكفاءات من جهة وتنمية كفاءاتها الحالية من جهة أخرى؛ حيث يعد الإبداع الإداري أهم مورد للأفكار الجديدة الذي تحرص المنظمات على تنميته وتعزيزه من خلال استخدام أساليب التدريب الحديثة، التي تساعد في تنمية قدرات العاملين بما يسهم في تحقيق أهدافها (نايلي والظاهر،

٢٠٢٢، ص. ١٤٨)، كما يسهم التدريب الذي تتعلمه القوى العاملة في المنظمات أثناء دخولها وأداء نشاطها التنظيمي في تحسين أدائها (عمام، ٢٠١٩، ص. ٤٠٠)، ويُمكن التدريب العاملين من أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية، ويسهم في رفع كفاءة أدائهم، وتحقيق أهدافهم، وأهداف المنظمة ككل (ديب، ٢٠١٥، ص. ١١٣).

أهمية التدريب:

تتبع أهمية التدريب من كونه يؤدي إلى تحسين الأداء في الوقت الحاضر بجانب التأهيل لمستويات أفضل في المستقبل، فهو يسهم في تكوين اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة، ويُنمي رأس المال البشري عبر تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة (السيوفي، ٢٠١٩، ص. ٣١)؛ حيث يركز التدريب على اكتساب مهارات ومعارف جديدة؛ لإحداث التغيير في سلوك العامل وتحسين أدائه في العمل، ومن هذا المنطلق يسهم التدريب مساهمة مباشرة في رفع كفاءة أداء الموظف (الزهراني، ٢٠٢١، ص. ٥٣).

أساليب التدريب:

تختلف أساليب التدريب ما بين أساليب فردية وأساليب جماعية؛ حيث تتمثل الأساليب الفردية في المشروعات الفردية والتنقل بين الوظائف، والتدريب المقيم أو إعداد مشاريع علمية، بينما الأساليب الجماعية تتضمن المحاضرات، والمؤتمرات، والمشاريع الجماعية، والدراسات الميدانية (العزاوي، ٢٠١٩، ص. ١٤٣).

كما تتنوع أساليب التدريب المُتبعة أثناء العمل، ومنها قضاء فترة تحت التمرين قد تمتد لعدة أشهر للعاملين الجدد قبل أن يصبحوا مسؤولين تمامًا عن عملهم، والدوران بين عدة وظائف يتعرض فيها المتدرب لرؤية مختلفة لشتى الوظائف التي يحتاج إلى الإلمام بها، والمكتب المجاور هو أسلوب آخر للتدريب؛ حيث يتم وضع مكتب الموظف الجديد بجوار مكتب رئيسه ليقوم بتدريبه ويلاحظ سلوكه وأعماله وقراراته (البارودي وعبد الرؤوف، ٢٠١٥، ص. ٦١).

أبعاد التدريب:

- **وسائل التدريب:** يتم اختيار الوسائل التدريبية التي تتناسب مع القدرات الخاصة بمجموعة المتدربين، والتركيز على الوسيلة التي تكون أكثر مناسبة لنشاط تعلم مُعين، وتكون ملائمة لكثير من المواقف التدريبية (توفيق، ٢٠١٣، ص. ١٤-١٥)، فالوسيلة التدريبية تشمل جميع المعدات والمستلزمات التي تسهم في توصيل المعلومات؛ لذا يطلق عليها المساعدات التدريبية ويتوقف اختيارها على اعتبارات اقتصادية تتمثل في تكلفة الوسيلة وتماشيها مع الميزانية المخصصة للبرنامج التدريبي (شتاتحة، ٢٠١٩، ص. ٦٩).
- **الاحتياجات التدريبية:** يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية بمثابة الأساس لجميع عناصر العملية التدريبية، فهو عمل مسحي منظم، وجهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المنظمة؛ لفحص الفجوة بين الأهداف المحددة والوضع القائم بالفعل، في صورة برنامج منظم غرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين تتبع من احتياجاتهم الفعلية في الجوانب التي يشعرون فيها بالنقص (رضوان والبارودي، ٢٠١٣، ص. ٢٧-٢٨).
- **البرامج التدريبية:** توفر البرامج التدريبية المتطورة المبنية على الأسس العلمية السليمة، وضمان تفاعل واندماج العاملين مع البرامج المطروحة من خلال إشراكهم في التدريب وتوكيل مهام المساعدة في التدريب لهم؛ لتعويدهم على سلوكيات قيادية تضمن كفاءتهم بعد فترة التدريب (البارودي وعبد الرؤوف، ٢٠١٥، ص. ٥٧).

أهمية الإبداع الإداري:

يساعد الإبداع الإداري على تحسين خدمات التنظيم، والمساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المنظمة، والقدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة، والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، إلى جانب حسن استغلال الموارد البشرية، والاستفادة من قدراتهم من خلال إتاحة الفرصة للتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يواكب التطورات الحديثة (المغربي، ٢٠١٦، ص. ٣٣٣)، كما أن الإبداع الإداري له دور إيجابي في اكتشاف أفكار، وأساليب عمل جديدة، ومتطورة ومناسبة لظروف وقدرات المنظمة، والطريقة

التي تساعدها على التكيف والتفاعل مع جميع المتغيرات، وتحسين إنتاجيتها وتطوير مستوى أداء الموظفين (Masa'd & Aljawarneh, 2020, P. 9576).

أبعاد الإبداع الإداري:

- **الطلاقة:** تعني الطلاقة كثرة وتعدد الأفكار التي يمكن أن يأتي بها الشخص، أي الطلاقة في التفكير، وفي التعبير؛ حيث يكون الفرد المبدع قادر على طرح البدائل، وتوليد الأفكار عند الاستجابة لمثير مُعين والتعبير عنها بوضوح (مسلم، ٢٠١٥، ص. ٩٢-٩٣).
- **الأصالة:** أي إنتاج الأفكار الجديدة الخارجة عن المألوف والتقليدي بشرط أن تكون ذات قيمة على مستوى الفرد أو المنظمة (عامر، ٢٠١٧، ص. ٢٣٨)، ويمكن الحكم على أصالة الفكرة من خلال قياس مدى اتسامها بالعمق والنفاد، وأن يكون لها مغزى ودلالة ذات قيمة، إلى جانب كونها في شكل تداعيات بعيدة وغير مباشرة (الغازمي، ٢٠١٩، ص. ٢٧٠).
- **المرونة:** تعني القدرة على تحويل مسار الأفكار حسب ما يقتضيه الموقف موضوع البحث والنقاش، واستبعاد الأفكار القديمة في حال إثبات بطلانها، وقبول الأفكار البناءة الجديدة في حال ثبت صحتها، بمعنى النظر للأمور من زوايا مختلفة (مسلم، ٢٠١٥، ص. ٩٣).
- **حل المشكلات:** يتطلب الإحساس بالمشكلات من العاملين المبدعين القدرة على الرؤية الواضحة لأبعاد المشكلة؛ حيث يمثل اكتشاف المشكلة والحساسية تجاهها الخطوة الأولى للبحث عن الحل لها؛ ومن ثم التوصل للأفكار الجديدة والمفيدة في آن واحد (الغازمي، ٢٠١٩، ص. ٢٦٩).

أساليب تطوير الأداء الوظيفي:

يتحقق تطوير الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الدراسة الشاملة لجميع عناصر الأداء الوظيفي، ومستوياته، وتحليل العوامل الإدارية، والفنية، والتدريبية المؤثرة فيه؛ ومن ثم البحث عن الأساليب الفاعلة لتحسين وتطوير تلك العوامل (الحداد، ٢٠١٦، ص. ٢٩٥).

فقد أوضح محمد (٢٠١٨، ص. ٨٣) أن تطوير الأداء الوظيفي يبدأ بتركيز جهود التحسين في الأداء من خلال أساليب الاستفادة لدى العامل من مواهب جديدة أو ضعيفة وتمييزها، وهناك أسلوب الريبك بالأهداف الشخصية؛ حيث يجب أن تكون مجهودات تحسين الأداء مرتبطة مع اهتمامات وأهداف العامل والاستفادة منها؛ من خلال إظهار أن التحسين المرغوب في الأداء سيساهم في تحقيق هذه الاهتمامات.

كما أن فرصة النمو الوظيفي يمكن أن تعزز وتطور الأداء الوظيفي، فيجب أن يكون الموظفون طموحين ومستعدين لمواصلة حياتهم المهنية وأن يصبحوا أفضل، ومن هنا تُعد مساحة النمو الوظيفي من إحدى الاستراتيجيات الرئيسية المطبقة لتحسين وتطوير الأداء الوظيفي للموظفين (Nwabuzor, 2018, P. 74).

مؤشرات الأداء الوظيفي:

- **سرعة الأداء:** يدل مؤشر سرعة الأداء على قدرة الفرد العامل على أداء مهامه بأقل وقت ممكن (الشلبي، ٢٠١٧، ص. ٢٩٣).
- **جودة الأداء:** تشير جودة الأداء إلى مجموعة الصفات التي يجب أن تتوفر في العملية الإدارية، وذلك لتشجيع العاملين على الرفع من مستوى كفاءة ونوعية أدائهم من خلال استغلال الموارد المادية (فرج الله وبن صويلح، ٢٠٢١، ص. ٣٢٥).
- **دقة الأداء:** تمثل الدرجة التي يؤدي فيها العمل بالنوعية المطلوبة، والخلو من الأخطاء مما يؤثر إيجابياً في كفاءة العمل، وتحقيق أهداف المنظمة (السكر، ٢٠١٣، ص. ٤١١).
- **حجم الأداء:** وهو ما يشير إلى حجم العمل المنجز من قِبل الموظف داخل المنظمة (الشلبي، ٢٠١٧، ص. ٢٩٣).

دور التدريب في تنمية الإبداع الإداري:

يعد التدريب عاملاً مهماً لتنمية المهارات والمكتسبات الفردية للعاملين بالمنظمات على اختلاف أنشطتها، وبخاصة فيما يتعلق بزيادة القدرة على الإبداع الإداري الذي يمثل مطلباً رئيساً فرضته التغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية (نايلي والظاهر، ٢٠٢٢، ص. ١٦٠)، وفي هذا

السياق توصلت دراسة الرشيدى (٢٠١٨) لوجود علاقة أثر إيجابي للتدريب على الإبداع الإداري للعاملين، فالإبداع ظاهرة إنسانية تختلف من فرد لآخر استنادًا إلى الفطرة والظروف المحيطة بالفرد، وهو ما يستلزم وجود برامج ومواد تدريبية تتماشى مع المتغيرات المعاصرة.

دور التدريب في تنمية الأداء الوظيفي:

يلعب التدريب دورًا مهمًا في فعالية المنظمات وجعل الموظفين يؤدون أعمالهم بفعالية وكفاءة، كما أنه يزيد من الإنتاجية والالتزام بالعمل والتنمية الشخصية، ويهدف التدريب إلى إكساب الموظفين مهارات جديدة، بما يحسن من أداء الموظفين في الوظائف الحالية ويهيئهم لتولي مهام جديدة في المستقبل؛ لذا كان على الإدارة الإبداعية أن تضع الاستراتيجيات التي تعزز تنمية وتدريب الموظفين من أجل تطوير المنظمة (Ramya Krishna, 2022, p. 293)، وهو ما أكد عليه محمد (٢٠١٨، ص. ١٣٠) بأن التدريب أداة التنمية ووسيلتها، ويعتبر أساس تطوير وتنمية أداء العنصر البشري، فهو أحد العوامل الهامة التي تساعد على تنمية الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

هدفت أحمد، والمعمري (٢٠٢١) إلى التعرف على أثر التدريب على الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة في العاصمة صنعاء، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في البنوك والبالغ عددهم (١٦٤) عاملاً، واشتملت عينة الدراسة على (١٣٣) عاملاً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن البنوك الأهلية بمدينة الحديدة تولي التدريب اهتمامًا كبيرًا؛ لتأهيل موظفيها والحصول على الأداء الجيد، فالعاملون لديهم القدرة على تقديم الأفكار الجديدة، ولديهم المهارة في الحوار، وحرية اختيار أسلوب تنفيذ العمل، والتدريب بأبعاده مجتمعة من تحديد الاحتياجات التدريبية، ووسائل التدريب، والبرامج التدريبية تؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة.

كما هدفت دراسة الزناتي وآخرون (٢٠٢٢) إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب على أداء الموارد البشرية الوظيفي في المؤسسة الوطنية للنفط بـطرابلس، وتكون مجتمع الدراسة من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والموظفين، واشتملت عينة الدراسة على (٧٦) موظف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثر لاستراتيجيات التدريب على أداء الموارد البشرية في المؤسسة؛ حيث تعود التغيرات في الأداء الوظيفي للعاملين إلى تنوع البرامج التدريبية، وتطبيق استراتيجيات التدريب مجتمعة من دعم والتزام من الإدارة العليا بالعملية التدريبية، ومراحل العملية التدريبية، وتنوع البرامج والأساليب التدريبية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

هدفت دراسة "شفيق، وحمزة" (Shafiq, S., & Hamza, 2017) بعنوان: "تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظف في الشركات الخاصة في ماليزيا" إلى معرفة تأثير التدريب والتطوير أثناء العمل، وخارج العمل، والإثراء الوظيفي، والتناوب الوظيفي على أداء الموظفين في الشركات الخاصة في ماليزيا، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الشركات الخاصة في ماليزيا، بينما اشتملت عينة الدراسة على (١٠٥) موظف، وقد تبنت الدراسة المنهج الكمي، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير إيجابي لتدريب الموظفين على زيادة مستويات الإثراء الوظيفي الذي بدوره يحسن الأداء الوظيفي للعاملين، وإنجاز أعمال إضافية وإعدادهم لشغل وظائف أعلى مرتبة، ووجود تأثير إيجابي لتلقي الموظفين التدريب الملائم على زيادة كفاءة الموظفين الذاتية في القيام بالأعمال والتكيف مع التغيرات الدائمة في البيئة التكنولوجية، كما أن الموظفين المدربين يكونون قادرين على أداء الأعمال الصعبة؛ مما يقلل من نسبة دورانهم من الشركات.

هدفت دراسة "توروجدار، وهاجيميري" (Toroghdar & Hajiamiri, 2014)

بعنوان "الإبداع الإداري في الإدارة التنظيمية، والتحقيق في آثاره على الأعمال إلى التعرف على تأثير الإبداع الإداري على سير الأعمال، وأداء العاملين في القطاع الاقتصادي في إيران، وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع وتحليل البيانات، التي تم الحصول عليها من قواعد البيانات الإلكترونية الحكومية في إيران ذات الصلة بتأثير الإبداع الإداري في

المؤسسات الاقتصادية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الأبداع الإداري ضرورة حالية للمنظمات في ظل تيار العولمة، والتكنولوجيا الجديدة، وثورة المعلومات، وزيادة المنافسة، والتغير في الهياكل الاقتصادية والسياسية؛ من أجل إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفعالية، ووجود تأثير إيجابي لأبعاد الإبداع الإداري التي تتكون من الأصالة، والطلاقة، والإحساس بالمشكلات، والمرونة، والقدرة على التحليل، والمخاطرة والتحدي، والخروج عن المألوف من قبل المدير على زيادة دافع العاملين على التطور، ومواصلة العمل وأداءه بكفاءة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة التي تم تناولها يتضح أن هناك دراسات تشابهت مع الدراسة الحالية في هدفها، الذي تمثل في أثر التدريب في تنمية الإبداع الإداري مثل أحمد، والمعمرى (٢٠٢١)، وهدفها الذي تناول أثر التدريب على الأداء الوظيفي مثل دراسة الزناتي، وآخرون (٢٠٢٢)، ودراسة "شفيق، وحمزة" (Shafiq, S., & Hamza, 2017)، كما اتفقت جميع الدراسات مع الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي كمنهج للدراسة، ماعدا دراسة "شفيق، وحمزة" (Shafiq, S., & Hamza, 2017) التي استخدمت المنهج الكمي، واتفقت كذلك جميع الدراسات في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة ماعدا دراسة "توروجدار، وهاجيميري" (Toroghdar & Hajiamiri, 2014) التي اعتمدت على جمع وتحليل البيانات، كما اتفقت الدراسات مع الدراسة الحالية في اختيار عينة الدراسة التي تمثلت في الموظفين، وقد تميزت الدراسة الحالية بأنها الوحيدة على حد علم الباحثة التي تناولت أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري، والأداء الوظيفي للعاملين (جمعية النجاة الخيرية)، واستطاعت الباحثة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة بلورة مشكلة الدراسة الحالية، والإطار النظري، وتصميم أداة الدراسة، ومناقشة نتائجها، وطرح توصياتها.

إجراءات البحث الميدانية:

- منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كمنهج للبحث.
- مجتمع البحث وعينة البحث: تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في جمعية النجاة الخيرية، واشتملت عينة البحث على (94) عاملاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية.
- خصائص عينة البحث: يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب خصائصها

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
87.2%	82	ذكر
12.8%	12	أنثى
100%	94	المجموع
النسب المئوية	التكرارات	العمر
3.2%	3	أقل من ٣٠ سنة
41.5%	39	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة
31.9%	30	من ٤١ إلى ٥٠ سنة
23.4%	22	٥١ سنة فأكثر
100%	94	المجموع
النسب المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
3.2%	3	ثانوية عامة
6.4%	6	دبلوم
70.2%	66	بكالوريوس
12.8%	12	ماجستير
7.4%	7	دكتوراه
100%	94	المجموع
النسب المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
0.0%	0	أقل من ٥ سنوات
28.7%	27	من ٥ إلى ١٠ سنوات
71.3%	67	١٠ سنوات فأكثر
100%	94	المجموع

يتبين من الجدول السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب النوع هي (87.2%)، وهي الخاصة بـ(ذكر)، ويليه أقل نسبة (12.8%) وهي الخاصة بـ(أنثى) وأن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب العمر هي (41.5%)، وهي الخاصة بـ(من ٣٠ إلى ٤٠ سنة)، ويليهما نسبة (31.9%) وهي الخاصة بـ(من ٤١ إلى ٥٠ سنة)، بينما جاءت أقل نسبة (3.2%) وهي الخاصة بـ(أقل من ٣٠ سنة)، وأن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب المؤهل العلمي هي (70.2%)، وهي الخاصة بـ(بكالوريوس)، ويليهما نسبة (12.8%) وهي الخاصة بـ(ماجستير)، بينما جاءت أقل نسبة (3.2%) وهي الخاصة بـ(ثانوية عامة)، وأن أكبر نسبة حصل عليها أفراد العينة حسب سنوات الخبرة هي (71.3%)، وهي الخاصة بـ(١٠ سنوات فأكثر)، ويليهما نسبة (28.7%) وهي الخاصة بـ(من ٥ إلى ١٠ سنوات)، بينما جاءت أقل نسبة (0.0%) وهي الخاصة بـ(أقل من ٥ سنوات).

أداة البحث:

قامت الباحثة ببناء استبانة، وقد تم التأكد من صدقها وثباتها بالعديد من الطرق مثل صدق المحكمين؛ حيث تم إرسال الاستبانة للمحكمين، للحكم على الصياغة اللغوية، ووضوحها، ومدى انتماء العبارات للاستبانة، وقد اتفق (83%) عليها، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التحكيم مكونة من (44) عبارة موزعين على ثلاثة محاور، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة من خلال التطبيق على عينة استطلاعية بلغت (30) مفردة؛ حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة في الاستبانة، وجاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وقد تم التحقق من الصدق البنائي العام لمحاور الاستبانة من خلال إيجاد معاملات ارتباط المحاور بالدرجة الكلية للاستبانة؛ حيث جاءت معاملات ارتباط المحاور بالدرجة الكلية للاستبانة بقيم مرتفعة، وقد تراوحت بين (**-0.976-0.994)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (لا أوافق بشدة، لا أوافق، أوافق إلى حد ما، أوافق، أوافق بشدة) لتصحيح أدوات البحث؛ حيث تعطي الاستجابة لا أوافق بشدة (١)، لا أوافق (٢)، أوافق إلى حد ما (٣)، أوافق (٤)، أوافق بشدة (٥)، والجدول التالي يوضح قيم معاملات

الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة:

جدول رقم (٢) معاملات ثبات كرونباخ ألفا للمحاور والدرجة الكلية للاستبانة

م	المحاور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
١	المحور الأول: التدريب	14	.975
٢	المحور الثاني: الإبداع الإداري	16	.964
٣	المحور الثالث: الأداء الوظيفي	14	.989
	الدرجة الكلية	44	.984

يتبين من الجدول السابق: أنه تم حساب معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمحاور والدرجة الكلية للاستبانة، وتبين أنه قد تراوحت قيم معاملات ألفا كرونباخ للمحاور بين (0.964 - 0.989)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.984)؛ مما يشير لثباتها، وتشير قيم معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق، وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

الأساليب الإحصائية:

استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، وتحليل الانحدار البسيط.

عرض ومناقشة نتائج البحث:

١. عرض وتحليل نتائج السؤال الأول والذي نص على "ما مستوى تدريب العاملين

بجمعية النجاة الخيرية؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول: التدريب، ثم ترتيب تلك الأبعاد تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي كما تبين نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول: التدريب

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
١	البعد الأول: وسائل التدريب	3.70	.690	2	عالية
٢	البعد الثاني: الاحتياجات التدريبية	3.62	.771	3	عالية
٣	البعد الثالث: البرامج التدريبية	3.71	.669	1	عالية
المتوسط العام		3.67	.663	عالية	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للمحور الأول: التدريب جاء بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.663). وبدرجة استجابة (عالية)، ويعزو ذلك إلى اهتمام المؤسسة بتدريب العاملين، وإدراكهم لأهمية تدريب العاملين ودوره في تطوير المستوى الأدائي للمنظمة من خلال تنمية مستوى أداء العاملين بها، والذي ينعكس بدرجة كبيرة على الأداء العام للمنظمة؛ حيث يتمحور التدريب حول اكتساب العاملين مهارات ومعارف جديدة؛ لتغيير سلوكهم، وتحسين أدائهم في العمل، ومن هذا المنطلق يساهم التدريب بشكل مباشر في زيادة كفاءة أداء العاملين.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما أشار إليه (السيوفي، ٢٠١٩، ص. ٣١)، بأن أهمية التدريب تنبع من كونه يؤدي إلى تحسين الأداء في الوقت الحاضر بجانب التأهيل لمستويات أفضل في المستقبل، فهو يساهم في تكوين اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة، ويُعنى رأس المال البشري عبر تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة.

٢. عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني والذي نص على "ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بجمعية النجاة الخيرية"؟

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثاني: الإبداع الإداري، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي لكل بعد كما تبين نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (٤) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول أبعاد المحور الثاني: الإبداع الإداري

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
١	البعد الأول: الطلاقة	3.66	.828	2	عالية
٢	البعد الثاني: الأصالة	3.57	.919	3	عالية
٣	البعد الثالث: المرونة	3.72	.881	1	عالية
٤	البعد الرابع: حل المشكلات	3.41	.880	4	عالية
المتوسط العام		3.59	.833	عالية	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للمحور الثاني: الإبداع الإداري جاء بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (.833) وبدرجة استجابة (عالية)، ويعزو ذلك إلى كفاءة إدارة المؤسسة واهتمامهم بتنمية القدرة على الإبداع والابتكار في العمل لدى العاملين بها، وتشجيعهم على الكشف عن أفكار وأساليب عمل جديدة، ومتطورة، ومناسبة لظروف وقدرات المؤسسة، والطريقة التي تساعد على التكيف والتفاعل مع جميع المتغيرات، وتحسين إنتاجيتها، وتطوير مستوى أداء العاملين بها.

واتفقت مع نتيجة دراسة "توروجدار وهاجيميري" (Toroghdar & Hajiamiri, 2014)، والتي أشارت إلى أن الإبداع الإداري ضرورة حالية للمنظمات في ظل تيار العولمة، والتكنولوجيا الجديدة، وثورة المعلومات، وزيادة المنافسة، والتغير في الهياكل الاقتصادية والسياسية من أجل إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفعالية.

كما اتفقت مع ما أشار إليه (المغربي، ٢٠١٦، ص. ٣٣٣)، بأن الإبداع الإداري يساعد على تحسين خدمات التنظيم، والمساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المنظمة، والقدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، إلى جانب حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم من خلال إتاحة الفرصة للتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يواكب التطورات الحديثة.

٣. عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث والذي ينص على "ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية النجاة الخيرية"؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثالث: الأداء الوظيفي، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي لكل بعد كما تبين نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول أبعاد المحور الثالث: الأداء الوظيفي

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
١	البعد الأول: سرعة الأداء	3.90	.680	2	عالية
٢	البعد الثاني: جودة الأداء	3.81	.676	4	عالية
٣	البعد الثالث: دقة الأداء	3.88	.574	3	عالية
٤	البعد الرابع: حجم الأداء	3.98	.584	1	عالية
المتوسط العام		3.90	.574	عالية	

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للمحور الثالث: الأداء الوظيفي جاء بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (.574) وبدرجة استجابة (عالية)، ويعزو ذلك إلى فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، ونجاحهم في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم تجاه المؤسسة وسعيهم المستمر؛ لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية عالية، وطموحهم الدائم في تحسين وتطوير أدائهم الوظيفي، لينعكس على الأداء العام للمؤسسة.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما أشار إليه محمد (٢٠١٨، ص. ٨٣)، بأن تطوير الأداء الوظيفي يبدأ بتركيز جهود التحسين في الأداء من خلال أساليب الاستفادة مما لدى العامل من مواهب جديدة أو ضعيفة وتتميتها، وهناك أسلوب الربك بالأهداف الشخصية؛ حيث يجب أن تكون مجهودات تحسين الأداء مرتبطة مع اهتمامات وأهداف العامل، والاستفادة منها من خلال إظهار أن التحسين المرغوب في الأداء سيساهم في تحقيق هذه الاهتمامات.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما أشار إليه (Nwabuzor, 2018, P. 74)، بأن فرصة النمو الوظيفي يمكن أن تعزز وتطور الأداء الوظيفي، فيجب أن يكون الموظفون طموحين ومستعدين لمواصلة حياتهم المهنية وأن يصبحوا أفضل، ومن هنا تُعد مساحة النمو الوظيفي من إحدى الاستراتيجيات الرئيسية المطبقة لتحسين وتطوير الأداء الوظيفي للموظفين.

٤. عرض وتحليل نتائج السؤال الرابع والذي ينص على "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتدريب على الإبداع الإداري للعاملين بجمعية النجاة الخيرية؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (٦) يوضح أثر التدريب على الإبداع الإداري للعاملين

Sig.T	T.value	R2	R	Beta	B	المتغير المستقل
.000	15.449	.722	.850a	.850	1.067	التدريب
						المعامل الثابت
						Adj R2
						قيمة F
						Sig F

يتبين من الجدول السابق: وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإبداع الإداري للعاملين؛ حيث جاءت قيمة (R) (.850a) بمستوى دلالة (0.000^b)، كما أن التدريب يفسر ما قيمته 72.2% من تباين الإبداع الإداري للعاملين وفقاً لقيمة R2، ويشير ذلك إلى أنه كلما زاد مستوى التدريب بالمؤسسة زاد مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بها، ويعزو ذلك إلى أهمية دور التدريب في تنمية المهارات الفردية للعاملين في المؤسسة بمختلف أنشطتها؛ حيث يساعد تدريب العاملين على إكسابهم القدرة على الإبداع، وابتكار طرق وأساليب إدارية فعالة تساعدهم في حل المشكلات التي تواجههم.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أحمد، والمعمري (٢٠٢١)، والتي أشارت إلى أن التدريب بأبعاده مجتمعة يؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري للعاملين. واتفقت مع نتيجة دراسة العلوان (٢٠١٨)، والتي أشارت إلى التدريب يُعد من المتغيرات المؤثرة بشكل مباشر في الإبداع الإداري.

كما اتفقت مع ما أشاروا إليه (نايلي، والطاهر، ٢٠٢٢، ص. ١٦٠)، بأن التدريب يعد عاملاً مهماً لتنمية المهارات، والمكتسبات الفردية للعاملين بالمنظمات على اختلاف أنشطتها، وبخاصة فيما يتعلق بزيادة القدرة على الإبداع الإداري الذي يمثل مطلباً رئيساً فرضته التغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية.

وافقت أيضاً مع نتيجة دراسة الرشدي (٢٠١٨)، والتي أشارت إلى وجود علاقة أثر إيجابي للتدريب على الإبداع الإداري للعاملين، فالإبداع ظاهرة إنسانية تختلف من فرد لآخر استناداً إلى الفطرة والظروف المحيطة بالفرد، وهو ما يستلزم وجود برامج ومواد تدريبية تتماشى مع المتغيرات المعاصرة.

وافقت مع نتيجة دراسة "توروجدار وهاجيميري" (Toroghdar & Hajiamiri, 2014)، والتي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد الإبداع الإداري التي تتكون من الأصالة، والطلاقة، والإحساس بالمشكلات، والمرونة، والقدرة على التحليل، والمخاطرة، والتحدي، والخروج عن المألوف من قبل المدير على زيادة دافع العاملين على التطور ومواصلة العمل. وأدائه بكفاءة.

٥. عرض وتحليل نتائج السؤال الخامس والذي ينص على "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتدريب على الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية النجاة الخيرية؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (٧) يوضح أثر التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين

المتغير المستقل	B	Beta	R	R2	T.value	Sig.T
التدريب	.522	.602	.602a	.363	7.238	.000
المعامل الثابت				1.983		
Adj R2				.356		
قيمة F				52.388		
Sig F				.000b (نموذج معنوي)		

يتبين من الجدول السابق: وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الأداء الوظيفي للعاملين؛ حيث جاءت قيمة (R) (.602a) بمستوى دلالة (0.000^b)، كما أن التدريب يفسر ما قيمته 36.3% من تباين الإبداع الإداري وفقاً لقيمة R2، ويعزو ذلك إلى مدى أهمية عنصر التدريب، واعتباره من الركائز الأساسية؛ لتنمية الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة؛ حيث يهدف التدريب إلى اكساب العاملين مهارات جديدة بما يحسن من أدائهم في الوظائف الحالية، ويهيئهم لتأدية مهام جديدة فيما بعد، ويساهم في تحويل القدرات العادية إلى قيادية، ويرفع من مستوى الأداء ويحسن الإنتاجية مما سيكون له الدور الفعال في حل المشكلات، والحكمة في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة سالم وبوزيدة (٢٠٢١)، والتي أشارت إلى أن التدريب له دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

وافقت مع ما أشار إليه "أولواسيون" (Oluwaseun, 2018, p. 182)، بأن التدريب نشاط مهم يرفع من كفاءة أداء الموظف في المنظمة، من خلال تنظيم الفعاليات، والأنشطة، وبرامج التعلم في المنظمة؛ مما يحقق للعاملين مستويات مرتفعة من المعرفة، والقدرات للقيام بعملهم بفعالية ويعزز الأداء الوظيفي لهم.

وافقت مع نتيجة مع ما أكد عليه محمد (٢٠١٨، ص. ١٣٠)، بأن التدريب أداة التنمية ووسيلتها، ويعتبر أساس تطوير وتنمية أداء العنصر البشري، فهو أحد العوامل الهامة التي تساعد على تنمية الأداء الوظيفي.

كما اتفقت مع نتيجة دراسة الزناتي وآخرون (٢٠٢٢)، والتي أشارت إلى أن هناك أثر لاستراتيجيات التدريب على أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل البحث؛ حيث تعود التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي للعاملين إلى تنوع البرامج التدريبية، وتطبيق استراتيجيات التدريب مجتمعة من دعم والتزام من الإدارة العليا بالعملية التدريبية، ومراحل العملية التدريبية، وتنوع البرامج والأساليب التدريبية.

وافقت أيضاً مع نتيجة دراسة شفيق، وحمزة" (Shafiq, S., & Hamza, 2017)، والتي أشارت إلى أن هناك تأثير إيجابي لتدريب الموظفين على زيادة مستويات الإثراء الوظيفي، الذي بدوره يحسن الأداء الوظيفي للعاملين، وإنجاز أعمال إضافية وإعدادهم لشغل وظائف أعلى مرتبة، ووجود تأثير إيجابي لتلقي الموظفين التدريب الملائم على زيادة كفاءة الموظفين الذاتية في القيام بالأعمال والتكيف مع التغيرات الدائمة في البيئة التكنولوجية، كما أن الموظفين المدربين يكونون قادرين على أداء الأعمال الصعبة؛ مما يقلل من نسبة دورانهم من الشركات.

النتائج والتوصيات والتوجهات البحثية المقترحة:

النتائج:

أثناء تحقيق أهداف البحث توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- إن مستوى تدريب العاملين بجمعية النجاة الخيرية جاء بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.663).
- إن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بجمعية النجاة الخيرية جاء بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.833).
- إن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجمعية النجاة الخيرية جاء بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.574).
- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإبداع الإداري للعاملين؛ حيث جاءت قيمة (R) (0.850a) بمستوى دلالة (0.000^b).
- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب على الأداء الوظيفي للعاملين؛ حيث جاءت قيمة (R) (0.602a) بمستوى دلالة (0.000^b).

التوصيات:

- ضرورة إنشاء بيئة حاضنة للإبداع في المؤسسات، والتي من شأنها دعم وتشجيع العاملين المبدعين، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى العاملين.
- ضرورة تبني الأفكار الإبداعية والعمل على تطبيقها؛ مما يشجع العاملين على الإبداع وطرح الأفكار الإبداعية في العمل
- ضرورة وضع برامج تدريبية تهدف إلى تحفيز العاملين بالمؤسسة على الحرص على الكشف عن نقاط الضعف فيما يقومون به من عمل، وتشجيعهم على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة.
- ضرورة اهتمام المؤسسة بمنح الحوافز المادية والمعنوية للأفراد المبدعين.
- ضرورة الاهتمام بالتطوير المستمر للأنشطة، والبرامج التدريبية العملية والعلمية بما يتناسب مع التطور التقني والمهارات المطلوبة، والاستعانة بذوي الخبرات في هذا المجال.

التوجهات البحثية المقترحة:

- أثر الإبداع الإداري على اتخاذ القرارات في المؤسسات الخيرية.
- دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الخيرية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، عارف عثمان؛ المعمري، عبدالمك أحمد أحمد. (٢٠٢١). أثر التدريب في الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة. *مجلة الدراسات الاجتماعية جامعة العلوم والتكنولوجيا*، ٢٧ (٣)، ١-٣٠.
- أرفيس، مريم. (٢٠١٨). الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة: دراسة نظرية. *مجلة التغيير الاجتماعي*، (٦)، ٤٧٧-٤٩٨.
- البارودي، منال أحمد؛ عبد الرؤوف، طارق. (٢٠١٥). *القائد المتميز وأسرار الإبداع القيادي*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- توفيق، عبد الرحمن. (٢٠١٣). *إدارة ورش العمل*. ط٢، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك.
- الحداد، جعفر يوسف عبد الله. (٢٠١٦). الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لمديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. *مجلة كلية التربية*، ٢٧ (١٠٧)، ٢٨٩-٣٠٢.
- حسين، ريهام مفلح هيال. (٢٠١٥). *قياس أثر القدرات التنافسية في أداء العمليات من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في دولة الكويت*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الدعسان، مراحب مرزوق عيد. (٢٠١٨). الروح المعنوية والأداء الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريب والإداريين في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية جامعة حلوان*، ٣٢ (١)، ٦٥٥-٦٩٩.

ديب، كنده علي. (٢٠١٥). دور استراتيجية التدريب في التخطيط للمسار الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في شركة نسيج اللاذقية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٣٧ (٣)، ١٠٥ - ١٢٣.

الرشيدي، طلال مفرح. (٢٠١٤). اتجاهات العاملين نحو أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة ميدانية على قطاع الشؤون الإدارية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، ٢٨ (٤)، ٣٩ - ٩٢.

الرشيدي، نواف خلف الخرينج. (٢٠١٨). التدريب والإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، ٣٢ (٢)، ٥٣١ - ٥٨٧.

رضوان، محمود عبد الفتاح؛ البارودي، منال أحمد. (٢٠١٣). تحديد السياسات التدريبية وتخطيط التدريب. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

زرواق، نجيب؛ عزوزي، يعقوب. (٢٠٢٢). العناصر التدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري لدي موظفي مديريات الشباب والرياضة. مجلة الإبداع الرياضي، ١٣ (١)، ٣٢٨ - ٣٥٢.

الزناتي، عبدالله علي نصر؛ الطروق، ناصر ميلاد؛ البوعيشي، نجيب إبراهيم. (٢٠٢٢). أثر تطبيق استراتيجيات التدريب في أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط/ طرابلس. مجلة جامعة الزيتونة، ٤١ (٤١)، ٥٣٧ - ٥٦٦.

الزهراني، صالح سعيد. (٢٠٢١). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

والقانونية، ٥ (١٦)، ٤٢ - ٦٤.

ساعاتي، فهد سيف الدين غازي. (٢٠١٤). الإدارة الرياضية: مناهج البحث العلمي في الإدارة الرياضية. مصر: العربي للنشر والتوزيع.

سالم، راضية؛ بوزبدة، نعيمة. (٢٠٢١). أثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT بولاية عنابة. مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، ٢ (١)، ٨٠ - ٩٨.

السكر، عبدالكريم. (٢٠١٣). أثر العدالة التفاعلية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، ٤ (٢)، ٤٠٩ - ٤٢٩.

السيوفي، بسمة عدنان. (٢٠١٩). تدريب من أجل الازدهار. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.

شتاتحة، عائشة. (٢٠١٩). التدريب في منظمات الأعمال: مفاهيم ومبادئ. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الشلبي، فراس سليمان حسن عبدالله؛ العجلوني، محمد إقبال؛ المومني، محمد عبدالله محمد؛ السعودي، موسى أحمد. (٢٠١٧). أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة: دراسة حالة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي - الأردن. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٠ (٢)، ٢٧٥ - ٣١٩.

الشمري، محمد منيف محمد. (٢٠١٧). بناء القدرات التنظيمية وأثرها في الفاعلية التنظيمية لدى الجمعيات الخيرية في دولة الكويت. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.

العازمي، نورة راشد حمدان. (٢٠١٩). الإبداع الإداري وعلاقته بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بوزارة التربية بدولة الكويت: دراسة ميدانية: الإبداع الإداري: مفهومه ونطاقه وطبيعته وأنواعه. *مجلة الثقافة والتنمية*، (١٤٢)، ٢٦٣ - ٢٨٤.

عامر، فرج المبروك عمر. (٢٠١٧). *مدير المدرسة والإدارة المدرسية*. القاهرة: دار حميثرا للنشر والتوزيع.

العزاوي، نجم. (٢٠١٩). *جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الايزو ١٠٠١٥*. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

العلوان، جعفر أحمد عبدالكريم. (٢٠١٨). المتغيرات المؤثرة في الإبداع الإداري: مراجعة للأدبيات العربية. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية بجامعة المجمعة*، (١٣)، ٧٧-١١١.

علي، الطاهر أحمد محمد؛ أحمد، نسرين موسى أحمد. (٢٠٢٢). أثر التدريب على الإبداع الإداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠٢٠م). *مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة*، ٢ (٢)، ٧ - ٢٧.

عمام، ريم. (٢٠١٩). متطلبات التدريب للأداء الوظيفي الفعال في ظل إدارة المعرفة: دراسة حالة بعض شركات التأمين بالأغواط. *مجلة أبعاد اقتصادية*، (٩)، ٣٨٤ - ٤٠٦.

فرج الله، زينب؛ بن صويلح، ليلى. (٢٠٢١). التكنولوجيا الحديثة ودورها في تحقيق جودة أداء المورد البشري. *مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية*، ٦ (٢)، ٣٢١ - ٣٣٨.

القاضي، محمد يوسف. (٢٠١٥). *السلوك التنظيمي*. عمان: دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.

محمد، مصطفى. (٢٠١٨). *الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء*. عمان: دار ابن النفيس

للنشر والتوزيع.

مسلم، عبد الله حسن. (٢٠١٥). الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق. الأردن: دار
المعتر للنشر والتوزيع.

المغربي، محمد الفاتح محمود بشير. (٢٠١٦). السلوك التنظيمي. عمان: دار الجنان للنشر
والتوزيع.

الموقع الرسمي لجمعية النجاة الخيرية. (٢٠٢٣). تعرف علينا. تم الدخول على الموقع بتاريخ
[/https://alnajat.org.kw](https://alnajat.org.kw)، المتاح على الرابط ٢٠٢٣/٥/٢٧

نايلي، اسمهان؛ الطاهر، توابتية. (٢٠٢٢). التدريب على حل المشكلات كأداة لتعزيز الإبداع
الإداري في المنظمات. أبحاث اقتصادية وإدارية، ١٦ (١)، ١٤٧ - ١٦٢.

الهوني، فتحية محمد عيسى. (٢٠١٥). تقييم أثر سياسة التدريب على مستوى الأداء الوظيفي:
دراسة ميدانية بمركز سبها الطبي بليبيا. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية،
٦ (ملحق)، ٢٢ - ٤٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Masa'd, F., & Aljawarneh, N. (2020). Administrative creativity and job performance: An Empirical Study at Jadara University. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 9574-9585.
- Mohammed, A.N. (2014). The Administrative Empowerment and Its Relation to Creativity among Staff in Youth Care Offices in Mansoura University. *Journal of Applied Sports Science*, 4(3), 102-115.
- Nwabuzor, N. (2018). *Exploring Employee Retention Strategies in the US Hotel Industry*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Walden University.
- Oluwaseun, O. O. (2018). Employee training and development as a model for organizational success. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(3), 181-189.
- Ramya Krishna, K. M. (2022). Impact of Employee Training and Development on Organizational Productivity in IT Industry of Chennai city. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(2), 292- 303.
- Shafiq, S., & Hamza, S. M. (2017). The effect of training and development on employee performance in private company, Malaysia. *International Journal of Education, Learning and Training*, 2(2), 42-56.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1- 10.
- Toroghdar, G., & Hajiamiri, R. (2014). Administrative Creativity in Organizational Management and Investigation of its Impacts on Business. *New Approaches in Sport Sciences*, 1(2), 116- 120.